



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KINERJA TERHADAP UJROH PEKERJA BATU ALAM**

**(Studi Kasus pada Perusahaan-Perusahaan Batu Alam  
di Kecamatan Dukupuntang)**

## **SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Syariah (S.Sy)  
pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah**



Oleh :

**IDA RUKMANA**

**NIM. 59320110**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
SYEKH NURJATI CIREBON**

**2013**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRAK

### **Ida Rukmana : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Terhadap *Ujroh* Pekerja Batu Alam (Studi Kasus Pada Perusahaan-Perusahaan Batu Alam di Kecamatan Dukupuntang)**

Sumber daya manusia sebagai penggerak bagi sumber daya yang lainnya dan merupakan faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan manusia yang mampu bersaing. Ciri manusia yang berkualitas diantaranya yaitu manusia yang memiliki sikap disiplin kerja. Dimana sikap disiplin kerja merupakan suatu sikap kepatuhan seorang bawahan kepada atasan. Dalam bekerja selain disiplin kerja, pekerja juga dituntut memiliki kinerja yang baik dan handal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, bagaimana pengaruh kinerja terhadap *ujroh* dan bagaimana pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap *ujroh*.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja terhadap *ujroh* dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap *ujroh*.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi dan kuesioner. Kuesioner yang disebar sebanyak 95 kepada para pekerja batu alam di Kecamatan Dukupuntang. Data-data yang diperoleh diolah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi ganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini ditandai dengan besarnya t hitung > t tabel yaitu  $12,118 > 1,986$ . Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *ujroh*, hal ini ditandai dengan besarnya t hitung > t tabel yaitu  $11,088 > 1,986$ . Dan disiplin kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap *ujroh*, hal ini ditandai dengan besarnya t hitung > t tabel yaitu  $12,698 > 1,986$ .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja, *Ujroh*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## PENGESAHAN

### PENGARUH DISIPLIN KERJA dan KINERJA TERHADAP *UJROH* PEKERJA BATU ALAM (Studi Kasus Pada Perusahaan-Perusahaan Batu Alam di Kecamatan Dukupuntang)

## SKRIPSI

Oleh  
**IDA RUKMANA**  
NIM. 59320110

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah  
Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
pada tanggal 30 Mei 2013

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
program strata I pada Fakultas Syariah

Ketua



**Sri Rokhlina Sari, SE, M.Si**

NIP. 19730806 199903 2 003

Sidang Munaqasyah

Sekretaris

**Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag**

NIP. 19750601 200501 1 008

Penguji I

**Eef Saefulloh, M.Ag**

NIP. 19760312 200312 1 003

Penguji II

**Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag**

NIP. 19750601 200501 1 008



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, penulis panjatkan segala puji-Nya, sang Maha Kuasa dari semua ciptaan-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan dan pengarahan, baik dari kalangan almamater sendiri maupun dari pihak-pihak yang memiliki peran besar dalam memotivasi penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Maksum, MA, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon
2. Bapak Dr. Achmad Kholiq, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah
3. Ibu sri Rokhlinasari SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan MEPI
4. Bapak Drs. Abdul Aziz, M.Ag, selaku Pembimbing I yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga selesainya skripsi ini
5. Bapak Drs. H. Syafrudin, M.Ag, selaku Pembimbing II yang juga dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga selesainya skripsi ini
6. Semua Dosen dan Staf Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

7. Pemilik Usaha dan Pekerja Batu Alam di Kecamatan Dukupuntang
8. Bapa dan Mamah, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, do'a, perhatian serta motivasi baik dalam bentuk materiil maupun moril yang telah diberikan
9. Adik-adikku yang memberiku semangat, perhatian serta do'anya
10. Keluarga besar Mamade Arsyad dan Emak Kulsum yang memberi dorongan dan semangat
11. Teman-teman MEPI 1 angkatan 2009
12. Degehdeka (Neng, mba Juju, Lia, Mimin, Lisa, Dini)
13. Serta semua yang telah mendukung hingga terselesainya skripsi ini.

Tak ada gading yang tak retak, penulis yakin masih banyak kekurangan yang masih harus disempurnakan dari penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran konstruktif dari para pembaca yang budiman sangat kami harapkan demi perbaikan dan kebaikan karya ilmiah ini. Semoga karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua, terutama bagi penulis sendiri. *Amiin..*

Cirebon, Mei 2013

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN OTENTISITAS.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Kegunaan Penelitian .....	8
D. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Disiplin Kerja .....	10
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	10
2. Jenis-jenis Disiplin .....	12
3. Tujuan Disiplin Kerja .....	13
4. Indikator Disiplin Kerja.....	15
5. Disiplin Dalam Perspektif Islam.....	17
B. Kinerja .....	18
1. Pengertian Kinerja .....	18
2. Pengertian Penilaian Kinerja .....	19



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

3. Jenis-jenis Penilaian Kinerja .....	20
4. Tujuan Penilaian Kinerja .....	22
5. Manfaat Penilaian Kinerja .....	23
6. Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	25
C. <i>Ujroh</i> (Upah) .....	26
1. Pengertian <i>Ujroh</i> (Upah) .....	26
2. Dasar Hukum Upah .....	28
3. Syarat Upah-Mengupah .....	29
4. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	31
5. Macam-macam Upah.....	33
D. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	36
E. Pengaruh Kinerja terhadap Upah.....	38
F. Kerangka Pemikiran .....	40
G. Penelitian Terdahulu .....	45
H. Hipotesis .....	47

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
B. Jenis dan Sumber Data .....	48
C. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi .....	48
2. Sampel .....	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Skala Pengukuran.....	51
F. Definisi Operasional Variabel.....	52
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Pengujian Validitas .....	56
2. Pengujian Realibilitas.....	57
H. Uji Asumsi Klasik .....	57
1. Uji Normalitas .....	57



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Uji Multikolinearitas .....	58
3. Uji Autokorelasi .....	58
4. Uji Heteroskedastisitas .....	59
I. Uji Regresi Ganda ( <i>Multiple Regresion Test</i> ) .....	59
J. Koefisien Determinasi .....	60
K. Uji t (Uji Parsial) .....	60

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

A. Karakteristik Responden .....	62
1. Jenis Kelamin .....	62
2. Umur .....	63
3. Pendidikan Terakhir .....	63
4. Masa Kerja .....	64
5. Pekerjaan .....	65
6. Status Pernikahan .....	65
7. Pendapatan .....	66
B. Rekapitulasi Tanggapan Responden .....	67
1. Disiplin Kerja .....	67
2. Kinerja .....	68
3. <i>Ujroh</i> .....	69
C. Pengujian Instrumen .....	70
1. Uji Validitas .....	70
2. Uji Reliabilitas .....	74
D. Uji Asumsi Klasik .....	75
1. Uji Normalitas .....	75
2. Multikolinearitas .....	76
3. Autokorelasi .....	77
4. Heteroskedastisitas .....	78
E. Uji Hipotesis .....	79
F. Koefisien Determinasi .....	80





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 83

B. Saran..... 83

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 84

## **LAMPIRAN**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan seseorang tidak terlepas akan persoalan ekonomi. Ekonomi merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan usaha-usaha yang bertujuan untuk memenuhi kehidupan setiap manusia, baik itu berupa kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Kebutuhan primer merupakan kebutuhan yang sangat harus terpenuhi, artinya apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka manusia akan mengalami kesulitan dalam hidupnya. Contoh: sandang, pangan, papan, pekerjaan. Adapun kebutuhan yang bersifat sekunder yaitu kebutuhan yang pemenuhannya setelah kebutuhan primer terpenuhi. Contoh: pendidikan, pariwisata, rekreasi. Sedangkan kebutuhan tersier merupakan kebutuhan yang dipenuhi setelah kebutuhan primer dan sekunder terpenuhi. Contoh: mobil, motor, komputer, handphone.<sup>1</sup>

Islam memberikan keluasaan untuk menentukan corak kehidupannya dan memilih suatu pekerjaan yang diminatinya untuk pemenuhan kebutuhan setiap individu asalkan tidak bertentangan dengan syariat Islam. Berdasarkan firman Allah Q.S al-Jumu'ah ayat 10 :

---

<sup>1</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Kebutuhan>. Diakses 11 tanggal 21 Januari 2013

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠﴾

*Artinya: Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Jika Allah menyediakan bagi kita kesempatan untuk memperoleh penghasilan dan berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, Islam telah memikirkan semua hal tersebut dengan baik. Islam menginginkan umat muslim mampu memanfaatkan semua yang telah diciptakan Allah SWT karena menurut Al-Qur'an, semua sumber daya yang ada, baik di surga maupun di bumi telah diciptakan untuk dinikmati dan dikelola oleh manusia sebaik-baiknya.

Dalam Islam, mengemis tidak diperbolehkan dan menyarankan agar umat Islam menempuh kehidupan mereka dari usaha keras mereka, dimana mereka berasumsi bahwa tujuan kaum muslim untuk menciptakan suatu bentuk lingkungan ekonomi bagi mereka yang mau berusaha dan bekerja sesuai dengan kompetensi mereka.<sup>2</sup>

Bekerja keras di jalan Allah harus selalu kita laksanakan demi pemenuhan kebutuhan yang tidak boleh ditinggalkan. Untuk itu manusia berusaha untuk mencari pekerjaan yang mereka sukai. Baik itu bekerja pada instansi pemerintahan, karyawan swasta, ataupun berwiraswasta.

<sup>2</sup> Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economic*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 45





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hasil kerja yang diperoleh oleh pekerja yakni berupa upah (*ujroh*). Allah SWT menghalalkan upah, sebab upah (*ujroh*) adalah imbalan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya ibadah atau perwujudan ketaatan kepada Allah.<sup>3</sup> Penerimaan *ujroh* terhadap pekerja merupakan suatu tujuan setiap orang yang bekerja. *Ujroh* yang diberikan ini berupa sejumlah uang yang diberikan oleh pimpinan atas kerja keras pekerja. Pemenuhan kehidupan manusia dapat terpenuhi dengan *ujroh* yang didapat oleh pekerja. Bagi individu, *ujroh* yang mereka peroleh mencerminkan biaya oportunitas. Oleh karena itu, setiap individu memiliki respon ataupun preferensi yang berbeda-beda mengenai *ujroh* yang telah diperolehnya dan pengalokasian waktu yang dilakukan.

Pada kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja biasanya penetapan upah berdasarkan upah per satuan (*piece rates*) dan upah per jam (*time rates*). Dalam penetapan upah (*ujroh*), seringkali timbul kontrak kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang akan berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. Jenis kontrak kerja yang dipilih sangat penting karena pemberi kerja sering tidak tahu produktivitas pekerja yang sebenarnya, sementara pekerja menginginkan *ujroh* yang besar dengan kerja yang seringan mungkin.

Sistem upah menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian upah yang hanya akan dibayarkan jika pekerja telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan. Sistem upah upah ditinjau dari berapa banyak output yang dihasilkan oleh pekerja tanpa menggunakan waktu yang dipergunakan sedikit output yang dihasilkan,

<sup>3</sup> Abdul Rachman, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 280



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

sedikit pula upah yang diterima oleh pekerja. Begitupun sebaliknya jika output yang dihasilkan banyak maka upah yang diterima juga banyak. Sistem upah menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Upah yang didapat seorang pekerja dari lamanya bekerja dan tidak dinilai dari output yang dihasilkan. Biasanya upah dengan menggunakan system ini yaitu para pekerja buruh kasar, seperti pekerja batu alam. Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.<sup>4</sup>

Tingkat upah yang adil merupakan tujuan kebijakan pengupahan dalam Islam sehingga tidak dibenarkan pemerintah menetapkan suatu upah hanya semata-mata karena ingin meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja di satu sisi, tetapi menimbulkan kedzaliman kepada produsen disisi lain. Akan tetapi, seandainya terdapat hal-hal yang sedemikian rupa sehingga mendistorsi mekanisme pasar yang normal maka pemerintah justru harus melakukan kebijakan penetapan upah. Sebab, dalam keadaan ini tingkat upah di pasar tidak mencerminkan keadilan.<sup>5</sup>

Masalah pengupahan atau gaji adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah seolah-olah kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi.

<sup>4</sup> M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 1991), hlm.123

<sup>5</sup> A.A. Islahi, *Konsepsi Ekonomi Fiqh Islam*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), hlm. 98





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain upah dalam perusahaan dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap karyawan. Padahal kedisiplinan diharapkan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja seefektif dan seefisien mungkin.<sup>6</sup>

Disiplin menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.<sup>7</sup>

Disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi. Disiplin adalah tindakan perusahaan untuk menegakkan standar organisasi.<sup>8</sup> Sumber daya manusia yang terpenting dalam pelaksanaan kegiatan kerjanya yaitu sifat disiplin. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.<sup>9</sup>

Semakin tinggi perkembangan sumber daya manusia dalam suatu negara, berarti semakin berkualitas pula sumber daya manusia yang ada di negara tersebut. Kualitas sumber daya manusia tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Karena, sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. Rendahnya kinerja pekerja merupakan suatu permasalahan dalam industri batu alam. Rendahnya kinerja berdampak tidak optimalnya produktivitas.

<sup>6</sup> Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), Hlm. 118

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 90

<sup>8</sup> Keith Davis, *Perilaku dalam organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm. 87

<sup>9</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 172

Kinerja menurut Hadipranata dalam Khaerul Umam yaitu suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia banyak yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan instruktik. Hal ini agar terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang professional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.<sup>10</sup>

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya perusahaan daerah batu alam harus dapat menerapkan disiplin dan kinerja pada pekerja agar dapat diarahkan untuk bekerja dengan baik dan tidak ada pihak yang dirugikan atau merasakan ketidakadilan didalam lingkungan kerja, baik itu mengenai kebijakan jam kerja maupun pengupahan yang diberikan dari pemilik usaha. Masalah ketidakpuasan dalam bekerja merupakan faktor penting yang menjadi tolak ukur tinggi rendahnya produktivitas karyawan didalam bekerja. Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Terhadap Ujroh Pekerja Batu Alam”**.

<sup>10</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 187





## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja?
2. Bagaimana pengaruh kinerja terhadap *ujroh* pekerja?
3. Bagaimana pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap *ujroh* pekerja?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja.
- b) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja terhadap *ujroh* pekerja.
- c) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap *ujroh* pekerja.

### 2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan batu alam di Kecamatan Dukupuntang yang berkaitan dengan tingkat *ujroh* pekerja batu alam.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan melatih diri untuk berpikir secara ilmiah, tentang hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan kinerja terhadap *ujroh* pekerja batu alam di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
- c) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi mengenai pengaruh disiplin kerja dan kinerja terhadap *ujroh* pekerja serta untuk membuktikan teori mengenai disiplin kerja dan kinerja terhadap *ujroh* pekerja dalam suatu kenyataan dilapangan.

#### D. Sistematika Penulisan

Bab I merupakan Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan Tinjauan Pustaka, menguraikan tentang teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan dibahas dan hipotesis yang akan diuji.

Bab III merupakan Metode Penelitian, membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data tersebut untuk mencapai tujuan penelitian.

Bab IV merupakan Hasil dan Pembahasan, bab ini akan menguraikan tentang karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan mengenai hasil analisis dari obyek penelitian.

Bab V merupakan Penutup, bab ini akan menyajikan secara singkat kesimpulan dan saran yang diperoleh dalam pembahasan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ru'fah. 2011. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Alwi, Syafaruddin. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwar Karim, Adiwarmanto. 2012. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith. 1994. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- F.Winarni dan G. Sugiyarso. 2008. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson. 1996. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Halim, A. Ridwan. 1990. *Hukum Perburuahan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan al-Banna, Imam. 2006. *Fiqh Sunnah jilid IV*. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjarachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Islahi, A.A. 1997. *Konsepsi Ekonomi Fiqh Islam*. Surabaya: Bina Ilmu.

- M. Manulang. 1991. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Mas'adi, Ghufuran A. 2002. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mursi, Abdul Hamid. 2001. *Sumber Daya Manusia yang Produktif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratisto, Arif. 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rachman, Abdul. dkk. 2010. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana.
- Rachmawati. 2004. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusiasebagai basis meraih keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Regina Aditya Reza. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan. Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Program Sarjana S1. Universitas Diponegoro.
- Riduwan. 2009. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru. Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Rivai, Veithzal dan Andi Buchari. 2009. *Islamic Economic*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rudianto. 2006. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Salam, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN Press.
- Salim, M. Arkal. 1999. *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Tamiyah*. Jakarta: Logos.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shafri, Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shihab, M Quraish. 2002. *Tafsir al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagin, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Straves, George dan Leonard Sayles. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerjemah Grace. M. Hadikusumah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

\_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suhendi, Hendi. 2005. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sukirno, Sadono. 2000. *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syafe'I, Rachmat. 2006. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

\_\_\_\_\_. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

<http://alwiahnur.blogspot.com/2012/09/pengertian-kinerja.html>

<http://devilbat975.wordpress.com/2011/05/09/uji-autokorelasi/>

<http://devilbat975.wordpress.com/2011/05/09/uji-heteroskedastisitas/>

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kebutuhan>.

[http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/chapter\\_ii/](http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/chapter_ii/)